

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

УДК 159.9

ГРНТИ 15.41.21

СЕМАНТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ПСИХОЛОГИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

©2022 г. Б.А. Сосновский*, Е.А. Лебедева**

**Доктор психологических наук, профессор, Институт государственного, муниципального управления и права Уральского государственного экономического университета;
г. Екатеринбург, Россия;
e-mail: sosnovsk@list.ru*

***Кандидат педагогических наук, исполнительный директор, ООО «Системы роста»;
г. Екатеринбург, Россия;
e-mail: 838557@list.ru*

В статье приводятся основные результаты многолетнего теоретико-эмпирического исследования потребностно-смысловой сферы психологии руководителя. Для комплексного описания семантического пространства использовано три методики: семантический дифференциал (Ч. Осгуд), тест смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев) и опросник мотивационно-смысловых образований (Ю.М. Орлов, Б.А. Сосновский). Сопоставлены результаты измерений двух репрезентативных групп реципиентов: реально действующие руководители и «не руководители» (как контрольная группа). В результате статистического анализа выявлены как сходства, так и достоверные различия ряда психологических параметров и их личностных объединений в сопоставляемых выборках. Руководителей отличает наличие активной устремленности на доминирование как социальное лидерство; высокий уровень развития познавательных и достиженческих смыслов, связанных с прагматическим отношением к делу, с пониманием временной перспективы. Руководителю важно вести за собой не только управляемый коллектив, но и преодолевать, развивать самого себя. Психологически эффективное управление — это не «манипулирование» подчиненными людьми, а неравноправное, но гуманное сотрудничество руководителя и исполнителей во имя достижения результатов

общей работы. У руководителей достаточно высоко проявляется осмысленность жизни: наличие целей в будущем, придающих жизни направленность и перспективу; эмоциональная насыщенность жизни; удовлетворенность самореализацией и результативностью пройденного отрезка жизни; убежденность в возможности контролирования своей работы и жизни, принятия решения и их воплощения независимо от обстоятельств. В психологии руководителя не существует исключительно управленческих смыслов, не свойственных людям других профессий. Можно обнаружить лишь некие вероятностные сходства или различия.

Ключевые слова: управление, психология руководителя, смысловые образования, доминирование, достижение, познание, аффилиация, отношение к работе.

ВВЕДЕНИЕ

Капитальное переустройство российского социума привело к качественному преобразованию всей психологии человека. Современный руководитель также находится в непростой, порой, экстремальной ситуации психологически болезненного выбора (или смены) смыслов собственной жизни и деятельности. Психология руководителей заслуживают усиленного внимания, так как именно они выступают в социально головной роли морально ответственных носителей нынешних и грядущих общественных преобразований. Например, Н.А. Бердяев утверждал, что, начиная с сотворения мира, обществом всегда руководило, правит и будет управлять меньшинство (Бердяев, 1990). Определяющая роль управленцев, лидеров, вождей в истории и в судьбах людей, обществ и государств подтверждена неоднократно.

В условиях современного бытия необходимы новые руководители, установки и субъективные смыслы которых адекватны требованиям современности и изменившейся профессиональной деятельности (Журавлев, 2021). Выявление особенностей руководителей, формулируемых на языке психо семантики, актуально как для теории психологии, так и для управленческой практики. Это одно из перспективных направлений практической реализации субъектно-ориентированного подхода (Журавлев, Лепский, 2018).

Для понимания причин поведения человека психологии следует изучать не только внешние мотивы («что нужно?»), а их смыслы («зачем нужно?») для персонального исполнителя. (Петренко, Супрун, 2015). «Язык» смыслов — это субъективное выражение потребностей, мотивов и переживаний, этических категории, нравственных принципов и субъективных ценностей (Сосновский, 1993). В чём заключаются адекватные смыслы управления и откуда они «вычерпываются» субъектом? Очевидно, что логически «исходными» являются стержневые особенности психики — её побудительная, мотивационная или потребностно-смысловая сфера, задающая систему субъективных отношений человека к миру и к себе. Направленность субъекта обеспечивает целостность и осмысленность его деятельности, жизни и бытия в целом.

«Теория черт» и «ситуативный» подход к проблемам руководства методологически являются более поведенческими, чем психологическими, поскольку исследуют недостаточно упорядоченные характерологические проявления реальных устремлений и субъективных отношений индивида. При анализе психики руководителей именно эмоциональные и смысловые аспекты часто остаются вне систематического рассмотрения. В психике руководителя бесперспективно искать какие-либо чисто управленческие качества и смыслы, не свойственные людям других профессий. Можно выделить лишь некие статистические предпочтения, но не выстраивать универсальные психологические портреты или формулировать категорические выводы.

В нашем исследовании реализовано комплексное смысловое моделирование и «измерение» психики, то есть выход исследования за рамки традиционно выделяемых «деловых качеств» руководителя на реальные личностные смыслы, которые непременно содержат в себе нравственное и идеологическое содержание. Например, широко распространено выражение: «управление персоналом», тогда как истинным предметом управленческой деятельности является не безликий «персонал», а общее «дело», управление организованной работой, которую реализуют одушевленные исполнители, а не абстрактный «человеческий капитал». Подчеркнем, что эффективное управление

существует не отдельно, не «сверху» распределенной исполнительной деятельности. Управление органично включено в структуру всей целостной и руководимой деятельности. В этом состоят принципиальные, смысловые, а не только лексические различия трактовок сущности управления. Вопреки распространенным в литературе и обыденным представлениям, человек и работа существуют не в извечном противоречии и противоборстве, а в неразрывном, именно психологическом единстве.

ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

Исходная гипотеза — это предположение о наличии особенностей смысловой сферы психики действующих руководителей.

Объект исследования — многомерная смысловая сфера психологии человека, моделируемая комплексным использованием трех понятийно совместимых подходов. В этом заключается предметная и методическая новизна исследования.

Предмет — специфика смысловой сферы профессионального руководителя.

Цель исследования - сопоставление результатов по двум репрезентативным выборкам испытуемых: а) руководители и менеджеры и б) представители неуправленческих профессий как «контрольная группа».

Достижение цели реализовано последовательным решением системы задач: подбор реципиентов и методик исследования, планирование, организация и проведение эмпирического исследования, анализ результатов измерений и выявление соответствующих фактов и психологических закономерностей.

Методы эмпирического исследования:

1. Изучение субъективного отношения к миру, к себе, к своему прошлому, настоящему и будущему посредством классического метода семантического дифференциала Ч. Осгуда (факторы оценки, силы и активности).

2. Исследование общей осмысленности жизни и её психологического содержания по адаптированной Д.А. Леонтьевым версии теста «Цель в жизни» - тест смысложизненных ориентаций (далее СЖО).

3. Опросник Ю.М. Орлова – Б.А. Сосновского по измерению основных социогенных потребностей или мотивационно-смысловых образований (далее МСО) достижения, познания, доминирования и аффилиации, а также субъективного отношения к работе. Факторные модели смысловой интерпретации всех МСО разработаны и валидизированы в предшествующих исследованиях (Сосновский, 1993; Сосновский, Лебедева, 2021).

Общее количество задействованных психологических переменных – 31.

В эмпирических исследованиях, проведенных Е.А. Лебедевой в 2006-2018 годах, приняло участие более двух тысяч испытуемых различных возрастных и социальных групп, мужского и женского пола. Базой исследования явились предприятия и организации частного и государственного секторов экономики, студенты и преподаватели алтайских вузов. Это респонденты из городов Сибири (Барнаул, Рубцовск, Новокузнецк, Алейск, Новосибирск, Бийск, Змеиногорск) и сельских муниципальных образований Алтайского края.

Из общего массива опрошенных выделены две симметричные по половозрастному составу выборки: «руководители» и «контрольная». Общий объем выборок составил 587 человек: группа из 285 руководителей (201 мужчина, 84 женщины), контрольная группа из 302 человек (210 мужчин, 92 женщины). Качественная однородность состава сопоставляемых выборок по полу и возрасту (в диапазоне от 20 до 60 лет) статистически подтверждена в предшествующем исследовании авторов (Сосновский, Лебедева, 2021).¹

В составе выборки «Руководители» управленцы среднего и высшего звена: директора предприятий и организаций, школ, фитнес- и спортивных клубов, заместители руководителей, деканы факультетов, начальники цехов, отделов, лабораторий, старшие менеджеры, заведующие отделами, библиотекой, председатель комитета администрации города, руководитель филиала вуза и др. Контрольную группу составили линейные

¹ Возрастные различия в группе руководителей выявлены только по параметру удовлетворенности смыслов доминирования, который с возрастом растет, и трех факторов субъективного представления о собственном «будущем»: наблюдается обратно пропорциональная связь.

сотрудники предприятий, не находящиеся на момент исследования на руководящих должностях.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты статистического анализа показали, что практически по всем задействованным методикам (кроме некоторых параметров семантического дифференциала) значения измеренных параметров в группе руководителей значимо выше, чем в контрольной группе (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение измеренных характеристик выборки руководителей и контрольной группы

Психологические характеристики		Руководители	Контрольная группа	р	
Мотивационно-смысловые образований	Шкала лжи	3,35	3,31	0,76	
	Потребность в достижении	9,54	9,13	0,01*	
	Удовлетворение потребности в достижении	6,18	5,72	0,00*	
	Потребность в познании	9,65	9,09	0,00*	
	Удовлетворение потребности в познании	6,96	6,66	0,01*	
	Потребность в аффилиации	11,31	10,94	0,07	
	Удовлетворение потребности в аффилиации	7,64	7,61	0,80	
	Потребность в доминировании	9,35	8,53	0,00*	
	Удовлетворение потребности в доминировании	6,09	5,08	0,00*	
	Отношение к работе	9,69	8,65	0,00*	
Смысловожизненные ориентации	Субшкала 1 (цели в жизни)	34,34	31,37	0,00*	
	Субшкала 2 (процесс жизни)	32,88	30,27	0,00*	
	Субшкала 3 (результаты жизни)	26,53	24,58	0,00*	
	Субшкала 4 (локус контроля — Я)	22,27	20,51	0,00*	
	Субшкала 5 (локус контроля — жизнь)	30,02	28,16	0,00*	
	Общий показатель — осмысленность жизни	107,54	98,67	0,00*	
Семантический дифференциал	«Мое прошлое»	«Оценка»	6,43	6,09	0,36
		«Сила»	3,13	2,80	0,33
		«Активность»	4,49	4,23	0,50
	«Мое настоящее»	«Оценка»	6,06	5,33	0,06
		«Сила»	4,26	3,60	0,05**
		«Активность»	5,28	4,24	0,00*
	«Мое будущее»	«Оценка»	7,57	7,29	0,44
		«Сила»	3,42	3,16	0,46
		«Активность»	5,57	5,07	0,20

Психологические характеристики		Руководители	Контрольная группа	р
«Мир (окружающая действительность)»	«Оценка»	3,55	3,51	0,94
	«Сила»	4,00	4,03	0,94
	«Активность»	5,72	5,19	0,16
«Я»	«Оценка»	6,82	6,73	0,78
	«Сила»	3,77	3,38	0,22
	«Активность»	5,13	4,74	0,27

Примечание: $P \leq 0,01^*$; $P \leq 0,05^{**}$

Группа руководителей характеризуется значимо более высокими показателями по МСО достижения, познания и доминирования, по шкале «Отношение к работе». Преобладание повышенной выраженности аффилиативных устремлений и уровня их удовлетворенности не обнаружено. Возможно, что потребность в эмоционально насыщенном общении имеет для индивида некий субъективный «оптимум», не зависящий напрямую от служебного статуса.

Результаты свидетельствуют, как было доказано нами ранее (Сосновский, Лебедева, 2021), о более высокой развитости всего потребностно-смыслового потенциала руководителей как обобщенного психического «тонуса». Чем напряженнее работа, тем более она требует от исполнителя развернутого и активного психологического обеспечения.

Развитость достиженческих смыслов означает преобладание четкой установки субъекта на результативную работу ради успеха дела, соревнования с собой, уверенность в себе и настойчивость, расчетливость и самостоятельность. Гистограмма распределения величин смыслов достижения близка к нормальному, что свидетельствует о диагностической состоятельности использованного теста.

Статистическое распределение величин удовлетворенности достижения имеет выраженную левостороннюю асимметрию в обеих выборках, что свидетельствует о наличии у респондентов тенденции к преобладанию невысоких величин субъективной удовлетворенности достижениями. Это факт вполне ожидаемый и призывающий руководителей к поиску возможных способов повышения невысокой удовлетворенности человека своим делом.

Более высокое развитие познавательных смыслов у руководителей означает наличие радостного восприятия новизны, общую любознательность, стремление к углублению профессиональных знаний, сочетаемое с признанием недостаточности собственного знания. Управленческая деятельность объективно требует наличия не только узко профессиональных, но и адекватно широких познавательных устремлений и предоставляет личности возможности для их удовлетворения.

Самые выразительные различия сопоставляемых выборок отмечены по степени развитости МСО доминирования и уровню его реализации (табл.1). Это значит, что руководители инициативны, не склонны к бесплодным мечтаниям, энергичны в преодолении препятствий, стремятся к несению личной ответственности и к лидерству, чаще «побеждают» в дискуссиях и конфликтах, прямо выражают свое несогласие.

В группе руководителей распределения величин удовлетворенности доминирования является компактным, центрированным, что вновь свидетельствует о качественной однородности состава этой выборки.

Особо важно, что субъективное отношение руководителей к работе также существенно выше, чем в контрольной группе (табл.1). Этот показатель следует рассматривать в качестве обобщенного (Родионова, 2020), психологически ключевого и во многом обусловленного особенностями всех МСО (Сосновский, 2020). Высокий уровень субъективного отношения к работе у руководителей говорит об устойчивом интересе, увлеченности и удовлетворенности профессиональной деятельностью (Кузнецова, Толочек, 2018). Респонденты желают независимости и системности в деле, точно осознают его цели.

Форма гистограммы для руководителей близка к нормальному распределению, что вновь указывает на качественную однородность этой выборки.

Заниженные величины показателей субъективного «отношения к работе» в контрольной группе свидетельствует о преобладании респондентов, не вполне удовлетворенных своим нынешним трудом. Важно подчеркнуть, что в различиях

отношений к работе проявляется неизбежное расхождение личностных смыслов для сопоставляемых групп. К выполняемой работе «подключаются» разные мотивы, осознаются различные цели, «срабатывают» несхожие ценности и переживания. Труд является совместным, а распределенные функции участников остаются разными: руководящая и исполнительная. Существует объективное множество социально обусловленных расхождений (экономических, образовательных и др.) смыслов работы для руководителей и исполнителей. Поэтому необходимо целенаправленное стремление управленца к разъяснению, актуализации и возможному сближению различающихся смыслов, к предотвращению явных противоречий и, тем более, непреодолимых смысловых барьеров. Одним из основополагающих психологических условий эффективного управления является достижение максимального согласия и сотрудничества участников группового трудового процесса, к чему неоднократно призывал ещё основатель первой систематической концепции научной организации труда и профессионального менеджмента Ф.У. Тейлор.

Для расшифровки сходств или различий смыслов руководителей и респондентов контрольной группы проведен интеркорреляционный анализ всех психологических параметров, задействованных в исследовании. Связи (или их отсутствие) между параметрами априори выявляют более глубокую и развернутую картину исследуемой смысловой сферы, чем сопоставление величин отдельных показателей.

В выборке управленцев «Отношение к работе» статистически значимо коррелирует с параметрами «Познания» и «Доминирования» (рис.1).

На рисунках 1 и 2 видно, что в контрольной группе обнаруживается более широкая палитра взаимообусловленностей, что свидетельствует о значимой связи отношения к труду с уровнем включенности субъектов в социальные и эмоциональные взаимодействия, с субъективной оценкой личностных временных перспектив, с отношением к собственному Я и к Миру.



Рис. 1. Значимые коэффициенты корреляции шкалы «Отношение к работе» с другими показателями в группе руководителей

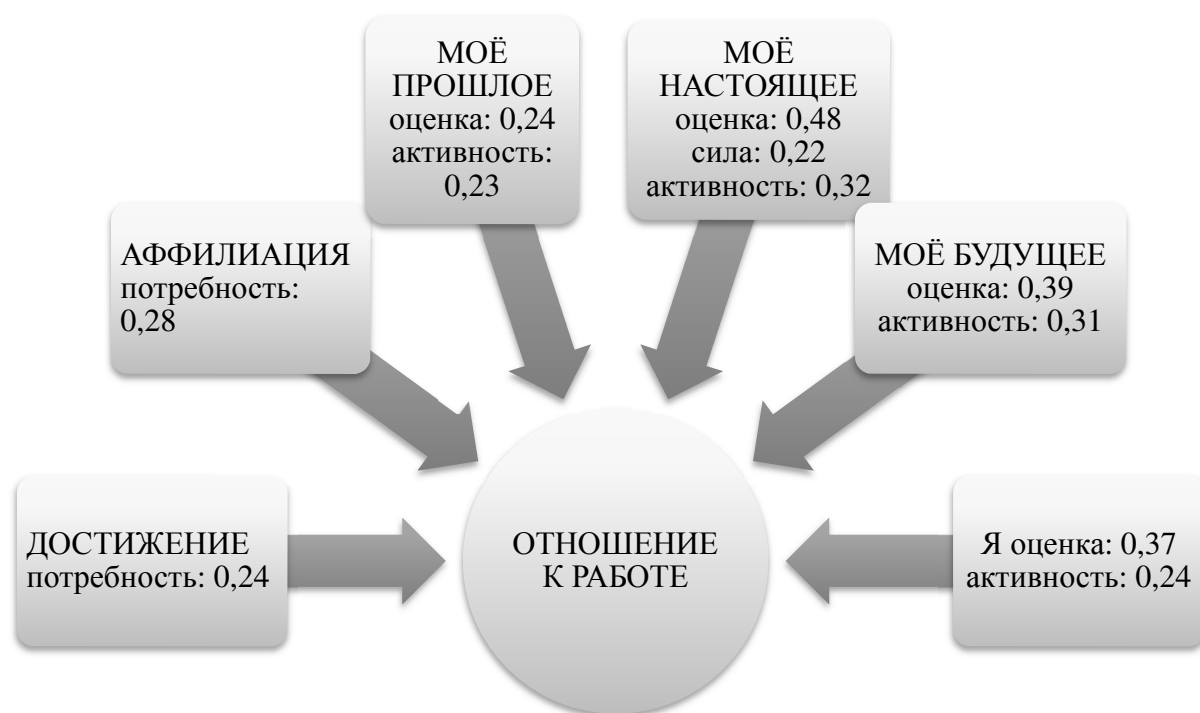


Рис. 2. Значимые коэффициенты корреляции шкалы «Отношение к работе» с другими показателями в контрольной группе

Корреляции в группе руководителей более лаконичны. Работа для них — это реализация достижений, удовлетворение потребности быть лидером и ответственным, проявление выраженного стремления к познанию. Похоже, что бытие и выполняемая работа для таких людей психологически неотделимы.

В контрольной группе оценки отношения к работе связаны с удовлетворением потребности в достижении и в аффилиации. Значит, «дружеские» смыслы являются субъективно более ценными для контрольной группы. Работа для них отчетливо связана с оценкой себя во времени и мире, и эти оценки в целом ниже, чем у руководителей.

Полученные результаты подчеркивают многомерность «отношения к труду» как важного жизненного феномена. С одной стороны, это отношение зависит от специфики труда и производственных отношений. С другой стороны, это реальный факт индивидуального сознания человека.

Отношение к работе имеет подчеркнуто социальный смысл, поскольку созидательный труд — это неотъемлемое условие человеческой жизни при любом общественном строе. Однако отношение к труду и восприятие индивидом себя как субъекта труда и производственных отношений существенно отличаются. Известно, что не всякий труд есть реальное благо как для общества, так и для конкретного человека. Решающая и ответственная роль в выборе целей и условий общественного труда принадлежит исключительно руководителям.

Отношение к труду выражает стремление субъекта к реализации возможностей, опыта и знаний. Это проявляется и в трудовом поведении, и в субъективной оценке работы, и в общественной активности человека. Эффективный руководитель субъективно «погружен» в свою работу, чего требует сама психологическая специфика комплексной и не алгоритмизированной управленческой деятельности.

Потребность в доминировании, несомненно, является профессионально значимой для руководителя. Смыслы доминирования означают устойчивое стремление руководить, быть лидером, воздействовать на других, давать советы, идти впереди, вести за собой, побуждать, разрешать и запрещать. Руководитель организует и контролирует управляемое дело и трудовое поведение сотрудников. Он заботится о мотивации персонала, ведёт «за руку», несет ответственность, но не порабощает и не

«манипулирует» людьми и их психикой. Хотя следует сказать, что реальные примеры негуманного и неграмотного руководства далеко не единичны.

Анализ связей величин доминирования показал, что у руководителей они коррелирует с «Отношением к работе», с «Потребностью в достижении», с уровнем реализации потребностей в познании и аффилиации (табл.2). В выборке руководителей потребность в доминировании связана с представлением об активности будущего и прошлого, с критериями «Процесса жизни», «Общего показателя осмысленности жизни». Значит, управленцы соединяют реализацию потребности в социальном лидерстве с эмоциональной насыщенностью, с удовлетворенностью самореализацией, с общей осмысленностью жизни.

Таблица 2

Достоверные корреляции шкалы «Доминирование» в выборке руководителей

Психологические характеристики		Доминирование	
		Потребность	Удовлетворение
Мотивационно-смысловые образования	Шкала лжи	-0,24**	-0,32*
	Потребность в достижении	0,22**	
	Удовлетворение потребности в познании	0,39*	
	Удовлетворение потребность в аффилиации	0,25**	
	Отношение к работе	0,28*	
Смыслжизненные ориентации	Субшкала 2 (процесс жизни)		0,23**
	Субшкала 3 (результаты жизни)		0,28*
	Общий показатель ОЖ		0,21**
Семантический дифференциал	«Мое прошлое»	Активность	0,37*
	«Мое будущее»	Активность	0,29*

Примечание: $P \leq 0,01^*$; $P \leq 0,05^{**}$

По параметру «Удовлетворенность потребности доминирования» в обеих выборках выявлена прямая связь с параметрами «Познание», «Аффилиация, «Отношение к работе», удовлетворенность потребности в достижении, «Оценка» прошлого и «Активность» будущего. Потребность в доминировании проявляется и

реализуется только во взаимодействии и общении людей, и если поведение другого человека не соответствует ожиданиям и требованиям чрезмерно доминантной личности, возможно дискомфортное напряжение отношений, межличностные конфликты.

Управление — это универсальный способ удовлетворения потребности в доминировании, которая выступает и некоторым эмоциональным компонентом управленческой деятельности. Достигая целей управления, руководитель удовлетворяет не только потребность в доминировании, но получает своеобразное «эмоциональное подкрепление». Обладание властью содержит в себе некое субъективное «самоподкрепление» или самоактуализацию, а потому потребность в доминировании может расти по мере своего успешного удовлетворения. Однако функция доминирования как лидерства состоит в реализации процесса управления, а не в достижении и усилении личной власти. Конечно, управление может совершаться субъектом именно ради персональной выгоды и господства над людьми, а не ради достижения общественно значимого результата. Негативное проявление доминирования — это манипуляция людьми, тотальный контроль, непререкаемая авторитарность, принятие и подавление свобод и индивидуальностей подчиненных.

В контрольной группе по критерию «доминирование», как и в случае с субъективным параметром «Отношение к работе», отмечено большее количество и разнообразие связей с другими психологическими параметрами. Это свидетельствует о большей семантической широте или «размытости», несформированности смыслов доминирования как желания лидировать в выборке респондентов контрольной группы (табл.3).

Потребность в доминировании и уровень её удовлетворенности положительно коррелируют с «Локусом контроля — Я», с «оценкой» понятий «Мое настоящее», «Я». Респондентам контрольной группы присущи взаимосвязи реализации доминирования с «силой» «Я», настоящего и будущего, с оценкой будущего. Они связывают самооценку и потребность в доминировании, а поскольку средние величины в этой группе ниже,

соответственно и параметры самооценки («мое настоящее», «Я», возможность контролировать жизнь) ниже, чем в выборке руководителей. Для респондентов контрольной группы характерно желание равноправного общения и сотрудничества, ненавязчивость собственных взглядов, равнодушие к наличию превосходства или лидерства, терпимость к чужому мнению.

Таблица 3

Достоверные корреляции параметра «Доминирование» в контрольной группе

Тестовая методика	Психологические характеристики		Доминирование	
			Потребность	Удовлетворение
Мотивационно-смысловые образования	Удовлетворение потребности в достижениях		0,32*	
	Потребность в познании		0,29**	
Смысложизненные ориентации	Субшкала 2 (процесс жизни)		0,45*	
	Субшкала 4 (локус контроля — Я)		0,48*	0,23**
	Субшкала 5 (локус контроля — жизнь)		0,40*	
Семантический дифференциал	«Моё прошлое»	Сила		0,29**
	«Моё настоящее»	Оценка	0,34*	0,44*
		Сила		0,35*
	«Мое будущее»	Оценка		0,22**
		Сила		0,27**
	«Мир»	Оценка	0,25**	
«Я»	Оценка	0,31**	0,38*	
	Сила		0,27**	

Примечание: $P \leq 0,01^*$; $P \leq 0,05^{**}$

Существенно более высокий уровень по показателям «Достижение» характеризует группу руководителей как специалистов, стремящихся к совершенствованию и успеху своего любимого дела. Они настойчивы в достижении целей, реалистичны в оценке обстоятельств (табл. 4).

Респонденты контрольной группы чаще демонстрируют отсутствие тяги к совершенствованию своего труда и проявляют спокойную удовлетворенность достигнутым, склонность к стандартным целям и действиям.

Корреляции параметра «достижение» в сопоставляемых выборках также качественно различаются. В группе руководителей потребность в достижении и в самореализации прямо пропорционально связана с уровнем потребности в доминировании и с осмыслением собственного «прошлого» (табл.4).

Таблица 4

Достоверные корреляции параметра «Достижение» в выборке руководителей

Тестовая методика	Психологические характеристики		Достижение	
			Удовлетворение	Потребность
Мотивационно-смысловые образования	Удовлетворение потребности в познании			0,48*
	Удовлетворение потребности в аффилиации			0,23**
	Потребность в доминировании		0,22**	
	Удовлетворение потребности в доминировании			0,33*
	Отношение к работе			0,26**
Семантический дифференциал	«Мое прошлое»	Оценка	0,23**	
		Активность	0,28*	
	«Моё настоящее»	Активность		0,29*
	«Моё будущее»	Активность		0,35*
	«Мир»	Активность		0,29*
	«Я»	Активность		0,22**

Примечание: $P \leq 0,01^*$; $P \leq 0,05^{**}$

В контрольной группе (табл.5) такие корреляции не обнаружены. Но на первый план снова выходит субъективная значимость аффилиации и «оценки» собственного настоящего. Уровень достижений коррелирует с субъективным отношением к работе и с симптоматикой познания.

Параметр «Удовлетворенность потребности в достижении» значимо связан в обеих группах с пятью критериями: удовлетворением потребностей в познании и доминировании, с отношением к работе и с активностью настоящего и будущего. Видимо, данные корреляции характерны для смысловой структуры всякой личности вне зависимости от её профессиональной принадлежности. Но в выборке руководителей

выявлены две специфические корреляции: с реализацией потребности в аффилиации и с активностью «Я». То есть, чем выше/ниже оценивается руководителем уровень его социальных взаимодействий и/или высока оценка собственной активности, тем выше/ниже персональная удовлетворенность субъекта смыслами собственных достижений.

Таблица 5

Достоверные корреляции параметра «Достижение» в контрольной группе

Тестовая методика	Психологические характеристики		Достижение	
			Потребность	Удовлетворение
Мотивационно-смысловые образования	Потребность в познании		0,22**	0,27*
	Удовлетворение потребности в познании		0,26**	
	Потребность в аффилиации		0,26**	0,24**
	Потребность в доминировании			0,32*
Семантический дифференциал	«Моё настоящее»	Оценка	0,24**	0,32*
	«Моё будущее»	Оценка		0,25**
	«Я»	Оценка		0,21**

Примечание: $P \leq 0,01^$; $P \leq 0,05^{**}$*

В контрольной группе реализация потребности в достижении прямо связана со смыслами доминирования, познания, аффилиации, а также с «оценкой» настоящего, будущего и собственного Я.

По этому параметру вновь получена картина компактных корреляций в выборке руководителей и множества «пластов» взаимозависимостей в контрольной группе. Как правило, потребность в достижении наиболее полно удовлетворяется лицами с высоким уровнем профессионального мастерства. В контрольной группе выявлена сравнительно невысокая потребность в достижении, менее выражена внутренняя мотивация деятельности.

Сравнение групповых величин параметра «Познание» также выявило значимо высокие значения в группе управленцев, что характеризует их как чувствительных к

новизне и новаторству, к систематизации собственных знаний. В контрольной группе проявлена невысокая устремленность к расширению знаний, отсутствие выраженного интереса к новизне, удовлетворенность собственными знаниями. В обеих группах познание связано с активностью настоящего, характерно наличие связи уровня реализации потребности в познании с удовлетворением потребностей в достижении и аффилиации.

В выборке руководителей выявлена взаимозависимость познания с оценкой мира и отношением к работе, с «оценкой» и «силой» собственного прошлого. Удовлетворённость потребности в познании прямо связана с доминированием, с целью и результатом жизни, с активностью прошлого, настоящего и будущего, с «Я» - «Жизнь», а также с оценкой своего настоящего и будущего (табл. 6). В обеих группах познание связано с активностью настоящего. Как для управленцев, так и для респондентов контрольной группы характерны связи уровня реализации потребности в познании с удовлетворением потребностей в достижении и аффилиации.

Для руководителей характерна связь познания с «оценкой» мира и отношением к работе, с «оценкой» и «силой» субъективного прошлого. Удовлетворённость потребности в познании прямо связана со смыслами доминирования, с целью и результатом жизни, с «активностью» прошлого — настоящего — будущего и «Я» - «Жизнь», а также с «оценкой» персонального настоящего и будущего (табл. 6).

Таблица 6

Достоверные корреляции параметра «Познание» в контрольной группе

Психологические характеристики		Познание	
		Потребность	Удовлетворение
Мотивационно-смысловые образования	Потребность в достижении	0,22**	0,26**
	Удовлетворение потребности в достижении	0,27**	
	Потребность в аффилиации		0,33*
	Потребность в доминировании	0,29*	
Смысложизненные ориентации	Субшкала 1 (цели в жизни)	0,32*	
	Субшкала 2 (процесс жизни)	0,28*	

	Субшкала 3 (результаты жизни)		0,27**	
	Субшкала 4 (локус контроля — Я)		0,32*	
	Общий показатель — осмысленность жизни		0,30*	
Семантический дифференциал	«Моё настоящее»	Оценка	0,24**	
		Сила		0,25**
	«Моё будущее»	Активность	0,26**	
		Сила		0,24**
«Я»	Сила		0,24**	
	Активность	0,28*		

Примечание: $P \leq 0,01^*$; $P \leq 0,05^{**}$

Специфичными для респондентов контрольной группы являются связи познания со смыслами доминирования, со всеми шкалами СЖО (у руководителей таких связей не выявлено), с «оценкой» настоящего, с «активностью» будущего и «Я». Респонденты контрольной группы связывают реализацию познания с «силой» («Мое настоящее», «Я»), а в потребностно-смысловых координатах — со смыслами аффилиации.

Картина корреляций по выборке управленцев и в этом случае представляется более четкой. Руководители связывают реализацию потребности в познании с уровнем доминирования, с целью и результативностью жизни, с «активностью» всей временной оси «прошлое — настоящее — будущее», а также «Я», с «оценкой» настоящего, будущего и окружающего мира.

Выявленные различия значимых корреляций смыслов познания, естественно, не случайны. Управление — это прежде всего, интеллектуальный труд, условием успешности которого является исчерпывающее знание. Это напряженная умственная работа с её информационно-техническим сопровождением и организационно-исполнительским воплощением. Познание — это активная и во многом творческая форма отражения и воспроизведения объективной действительности. Познать что-то — значит обнаружить сущность, выделить сравнительные характеристики и причинно-следственные отношения, сформулировать и принять проблему как персональную задачу. Поэтому грамотное управление невозможно без систематического познания и понимания необходимости его развития.

Познание и творчество имеют ведущее значение в управленческом труде, поскольку руководителю требуется постоянное расширение знаний по мере усложнения поставленных задач и возрастания их объективной значимости. Социальное творчество — это зрелая форма общественной активности, неотъемлемая часть эффективной управленческой работы, направленной на совершенствование сложившихся и созидание новых форм производственных и общественных отношений.

Таким образом, анализ полученных результатов выявил в группе управленцев повышенный уровень заинтересованности в работе и высокой субъективной устремленности на профессиональное развитие («Отношение к работе»); персональной настроенности на лидерство в деле, в социальных связях и отношениях («Доминирование»); заинтересованность, настойчивость и уверенность в успехе своего и общего дела («Достижение»); высокую значимость знаний и обобщенного жизненного и профессионального опыта («Познание»). В группе руководителей контур взаимосвязей задействованных психологических параметров имеет «плотно центрированный», лаконичный и достаточно четкий характер. Тогда как в контрольной группе корреляционные решетки недостаточно центрированы и имеют форму не сложившихся, размытых «пластов» и расширенных, как бы разрозненных взаимозависимостей.

ВЫВОДЫ

1. Гипотеза о наличии профессиональных психологических особенностей (количественных и качественных) получила достоверное эмпирическое подтверждение. В сознании действующих руководителей значимо больше (по сравнению с контрольной группой) выражены субъективные смыслы доминирования, достижения и познания, показатели субъективного отношения к работе.

Высокая развитость смыслов доминирования и уровня его практической реализации подтверждает, что руководители инициативны, осознанно стремятся к социальному лидерству, к несению персональной ответственности, не склонны к отвлеченным мечтаниям.

Существенно более высокий уровень проявления смыслов «достижения» характеризует группу руководителей как специалистов, стремящихся к совершенствованию любимого дела и успеха в нем. Руководители прагматичны, творчески деятельны, уверены в себе, самокритичны и самостоятельны.

Значимо высокие показатели смыслов «познания» в группе управленцев указывают на чувствительность к новизне и новаторству, стремление к систематизации собственных знаний, к расширению опыта и эрудиции.

2. Руководителей характеризует наличие выраженной осмысленности бытия: осознанность целей; эмоциональная насыщенность жизни; удовлетворенность самореализацией, осознание результативности пройденного пути; убежденность в возможности контроля своей профессионального пути, принятия решений и их практического воплощения. Субъективное будущее для руководителей характеризуется насыщенностью, структурированностью, эмоциональной привлекательностью, активностью и силой. Управленец чаще рассматривает свою жизнь как связную линию развития, проецирует продолжение персонального развития. Функции психологического будущего состоят в обеспечении целостности смысловой и временной перспективы личности.

3. В группе руководителей рисунок корреляций измеренных параметров имеет «плотно центрированный», лаконичный характер; тогда как в контрольной группе корреляционные решетки имеют форму размытых «пластов», достаточно разрозненных взаимозависимостей.

Всё это доказательно свидетельствует, что группа исследованных руководителей реально обладает неким общим и системообразующим качеством, которым является профессиональная принадлежность субъектов к реальным исполнителям управленческой деятельности.

В заключение подчеркнем, что результаты исследования акцентируют одну из глобальных проблем психологии, связанную с изучением нравственных основ

человеческой психики и поведения. Именно в семантической сфере психологии субъекта зарождаются и повседневно функционируют пристрастные смыслы моральных и нравственных категорий: совесть, честь, добропорядочность, справедливость, лживость, беспринципность и др. Систематическое изучение субъективных смыслов нравственности является актуальным и перспективным как теоретически, так и для широкой управленческой практики. Надежным направлением личностного совершенствования любого руководителя может (и должно) стать осознанное принятие и реализация субъектом истинных этических ценностей. Убедительным проявлением человеческой нравственности в экстремальных условиях труда является, например, состояние «духовности» субъекта, не подлежащее традиционной психологической формализации (Пономаренко, 2004, Журавлев, 2013). Этот, необходимый для управленцев, психологически высший уровень профессионализма становится практически решающим, особенно в жестких и противоречивых условиях современной действительности.

ЛИТЕРАТУРА

- Бердяев Н.А. Собрание сочинений. Т. 4. Духовные основы русской революции. Философия неравенства. Париж: YMCA-Press, 1990.
- Журавлев А.Л., Жалагина Т.А. Введение. Организационно-управленческие аспекты труда в психологии: новые концептуальные подходы и инновационные практики // Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества. Тверь: Тверской государственный университет, 2021. С. 5-22.
- Журавлев А.Л., Лепский В.Е. Проблема субъекта в инженерной психологии и эргономике: управленческий аспект // Психологический журнал. 2018. Т. 39. № 4. С. 7-16. DOI: 10.31857/S020595920000065-7
- Петренко В.Ф., Супрун А.П. Психосемантический подход к проблеме мотивации // Развитие личности. 2015. № 3. С. 158-177.
- Сосновский Б.А. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование). М., Прометей, 1993.
- Сосновский Б.А., Лебедева Е.А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты. М.: Юрайт, 2021.

Родионова Е.А., Маклакова А.А. Об удовлетворенности трудом сотрудников, мотивационных ожиданиях и личности руководителя // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2020. № 2(70). С. 73-78.

Сосновский Б.А. Потребностно-смысловые факторы отношения человека к работе // «Вопросы управления», №1(62), 2020, с. 158-168. DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-158-168

Кузнецова Е.В., Толочек В.А. Профессиональная карьера менеджеров: среда организации, стиль руководства, динамика мотивации и удовлетворенности // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. № 3(35). С. 429-436.

Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. Москва: ПЕР СЭ, 2004. 256 с.

Психологические исследования нравственности / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2013. 416 с.

Статья поступила в редакцию: 12.09.2022. Статья опубликована: 17.12.2022.

SEMANTIC APPROACH TO THE STUDY OF THE PSYCHOLOGY OF THE HEAD

© 2022 Boris A. Sosnovsky*, Elena A. Lebedeva**

**Doctor of Psychological Sciences, Professor, Institute of State, Municipal Administration and Law of the Ural State University of Economics;
Yekaterinburg, Russia
e-mail: sosnovsk@list.ru*

***Candidate of Pedagogical Sciences, Executive Director, LLC "Sistemy rosta";
Yekaterinburg, Russia
e-mail: 838557@list.ru*

The article presents the main results of a long-term theoretical and empirical study of the need-semantic sphere of the psychology of the head. For a comprehensive description of the semantic space, three methods are used: semantic differential (Ch. Osgood), the test of life orientations (D.A. Leontiev) and the questionnaire of motivational and semantic formations (Y.M. Orlov, B.A. Sosnovsky). The results of measurements of two representative groups of recipients are compared: actual managers and "non-managers" (as a control group). The statistical analysis revealed both similarities and significant differences in a number of psychological parameters and their personal associations in the compared groups. Managers are distinguished by the presence of an active striving for dominance as social leadership; a high level of development of cognitive and achievement meanings associated with a pragmatic attitude to business, with an understanding of the time perspective. It is important for a manager to lead not only a managed team, but also to overcome and develop himself. Psychologically effective management is not "manipulation" of subordinate people, but unequal, but humane cooperation of the head and performers in the name of achieving the results of common work. Managers have a fairly high degree of meaningfulness in life: the presence of goals in the future that give life direction and perspective; emotional saturation of life; satisfaction with self-realization and the effectiveness of the passed segment of life; the conviction that you can control your work and life, make decisions and implement them regardless of the circumstances. In the psychology of a leader, there are no exclusively managerial meanings that are not peculiar to people of other professions. Only certain probabilistic similarities or differences can be detected.

Key words: management, psychology of the head, semantic formations, dominance, achievement, cognition, affiliation, attitude to work.

REFERENCES

- Berdyayev, N. (1990). *Sobranie sochinenij. Dukhovnyye osnovy russkoy revolyutsii. Filosofiya neravenstva* [Collected Works. Spiritual Foundations of the Russian Revolution. Philosophy of inequality] Vol.4 (Vols. 1-4). Parizh. «YMCA-Press». (In Russian).
- Zhuravlev, A.L. (2021). *Vvedenie. Organizacionno-upravlencheskie aspekty truda v psihologii: novye konceptual'nye podhody i innovacionnye praktiki* [Introduction. Organizational and managerial aspects of labor in psychology: new conceptual approaches and innovative practices]. *Psihologiya truda, organizacii i upravleniya v usloviyah cifrovoj transformacii obshchestva* [Psychology of labor, organization and management in the conditions of digital transformation of society], (In Russian).
- Zhuravlev, A.L., Lepskij, V.E. (2018). *Problema sub"ekta v inzhenernoj psihologii i ergonomike: upravlencheskij aspekt* [The problem of the subject in engineering psychology and ergonomics: managerial aspect]. *Psihologicheskij zhurnal*. [Psychological

Journal], 39, 4, 7-16 (In Russ., abstr. in Engl.). DOI: 10.31857/S020595920000065-7

Petrenko, V.F., Suprun, A.P. (2015). Psihosemanticheskiy podhod k probleme motivacii [Psychosemantic approach to the problem of motivation]. Razvitie lichnosti [Personality development], 3, 158-177. (In Russ., abstr. in Engl.).

Sosnovskij, B.A. (1993). Motiv i smysl (psikhologo-pedagogicheskoye issledovaniye) [Motif and meaning (psychological and pedagogical research)]. Moscow. «Prometej». (In Russian).

Sosnovskij, B.A., Lebedeva, E.A. (2021). Psihologiya rukovoditelya: potrebnostno-smyslovye aspekty [Psychology of the head: need-semantic aspects]. Moscow. «YUrajt». (In Russian).

Rodionova, E.A., Maklakova, A.A. (2020). Ob udovletvorennosti trudom sotrudnikov, motivacionnyh ozhidaniyah i lichnosti rukovoditelya [On employee satisfaction, motivational expectations and personality of the manager]. Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskogo universiteta tekhnologij upravleniya i ekonomiki [Scientific Notes of the St. Petersburg University of Management and Economics Technologies], 2(70), 73-78. (In Russian).

Sosnovskij, B.A. (2020). Potrebnostno-smyslovye faktory otnosheniya cheloveka k rabote [Need-semantic factors of a person's attitude to work]. Voprosy upravleniya [Management issues]. 1(62), 158-168. (In Russ., abstr. in Engl.). DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-158-168

Kuznecova, E.V., Tolocek, V.A., (2018). Professional'naya kar'era menedzherov: sreda organizacii, stil' rukovodstva, dinamika motivacii i udovletvorennosti [Professional career of managers: organization environment, leadership style, dynamics of motivation and satisfaction]. Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sociologiya. [Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology], 3(35), 429-436. (In Russ., abstr. in Engl.).

Ponomarenko, V.A. (2004). Psihologiya duhovnosti professionala [Psychology of professional spirituality]. Moscow: PER SE. (In Russian)

Zhuravlev, A.L., Yurevich, A.V. (2014). Psihologicheskie issledovaniya npravstvennosti [Psychological studies of morality]. Moscow: Institute of Psychology of the RAS Publ. (In Russian).

The article was received: 12.09.2022. Published online: 17.12.2022.

Библиографическая ссылка на статью:

Сосновский Б.А., Лебедева Е.А. Семантический подход к изучению психологии руководителя // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 4. С. 90-114. DOI:10.38098/ipran.opwp_2022_25_4_005

Sosnovsky, B.A., Lebedeva, E.A. (2022). Semanticheskij podhod k izucheniju psihologii rukovoditelja [Semantic approach to the study of the psychology of the head]. *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work].* 7.(4). 90-114. DOI:10.38098/ipran.opwp_2022_25_4_005

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document840.pdf>